

2.2.2 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

2.2.2 1. Il quadro di riferimento

Tabella 1 – Distribuzione del personale a tempo indeterminato in relazione al sesso e all'inquadramento. Dati al 01/01/2026

Area Inquadramento		Maschi		Femmine		Totale	
		Personale in servizio	Media Età Anagrafica	Personale in servizio	Media Età Anagrafica	Personale in servizio	Media Età Anagrafica
Area Operatori	Totale	0	-	0	-	0	-
Area Operatori Esperti	Totale	5	42,70	37	49,70	42	48,87
Area Istruttori	Totale	2	39,29	32	50,58	34	49,92
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	Totale	1	34,67	9	44,83	10	43,82

Tabella 2 – Distribuzione del personale a tempo indeterminato in relazione al sesso Dati al 01/01/2026

Lavoratori	Area Operatori	Area Operatori Esperti	Area Istruttori	Area	Totale
				Funzionari ed Elevata Qualificazione	
Maschi	0	5	2	1	8
Femmine	0	37	32	9	78
Totale	0	42	34	10	86

Tabella 3 – Distribuzione del personale a tempo indeterminato in relazione al titolo di studio Dati al 01/01/2026

Lavoratori	Area Operatori		Area Operatori Esperti		Area Istruttori		Area Funzionari		Totale
							Ed Elevata qualificazione		
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Licenza Media	-	-	2	11	0	1	0	0	14
Diploma	-	-	3	19	2	26	0	2	52
Laurea	-	-	0	1	0	5	1	7	14
Altro	-	-	0	6	0	0	0	0	6
Totale	0	0	5	37	2	32	1	9	86

2.2.2 2. Il Comitato di Garanzia

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) previsto dall'art. 21, c. 1, Legge 183/2010, rafforzato dalla direttiva del Presidente del Consiglio n. 2 del 2019 è stato ricostituito a dicembre 2025 vista la scadenza del precedente CUG.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di realizzare un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

In particolare spettano al Comitato le seguenti azioni:

- formulare proposte di azioni positive a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
- promuovere iniziative volte a dare attuazione a risoluzioni e direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi a molestie sessuali;
- valutare fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione diretta ed indiretta e di segregazione professionale e formulare proposte e misure per la rimozione dei vincoli;
- promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi sulle condizioni di benessere lavorativo ed individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i dipendenti dell'Azienda;
- assolvere ad ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali

Il CUG ha adottato un proprio Regolamento di funzionamento di cui si è preso atto con delibera di Consiglio di Amministrazione n.24 del 02/08/2017.

2.2.2 3. Le azioni positive

L'Ente riconosce i propri dipendenti come uno dei principali portatori d'interesse verso cui orientare politiche rivolte al soddisfacimento dei bisogni e all'accrescimento del senso di appartenenza. Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento e innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze dei cittadini in un momento di risorse sempre più scarse.

La partecipazione dei dipendenti che lavorano nell'Azienda alle decisioni e ai cambiamenti organizzativi sono fondamentali per la lettura del contesto di riferimento, per la soddisfazione delle esigenze degli utenti, per governare i processi di sfida e di innovazione a cui l'Azienda è chiamata.

Al contempo, i dipendenti hanno il dovere di improntare il proprio lavoro al miglioramento del servizio all'utenza, facendosi portatori dei valori di correttezza e di etica pubblica.

N.	CODICI OVP	DESCRIZIONE	FINALITA'	PERIODO RIFERIMENTO
1	1.2, 2.2	Incontri periodici tra Direzione, con possibile coinvolgimento dei Responsabili di Servizio, e componenti del Comitato Unico di Garanzia per monitoraggio di alcuni dati aziendali: assenze, part-time, formazione e costruzione strumenti comuni (questionari fabbisogno formativo, questionario benessere organizzativo ecc.)	Lettura e condivisione contesto interno di riferimento	2026, 2027 e 2028
2	1.2, 2.2	Report annuali formazione fruita dai dipendenti	Monitoraggio formazione erogata e programmazione formazione futura	2026, 2027 e 2028
3	1.3, 2.4	Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità, o da assenza prolungata, attraverso una forma di tutoraggio, ovvero affiancamento da parte di chi ha sostituito la persona assente o di altra figura, per un idoneo passaggio di consegne, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;	Favorire reinserimento lavorativo	2026, 2027 e 2028

4	1.1, 2.3	Orario flessibile in entrata e in uscita per il personale non turnista o su servizi a contatto con il pubblico. Pur garantendo ove possibile orari flessibili e attività più compatibili con esigenze di equilibrio e di organizzazione familiare delle dipendenti, l'azienda presenta vincoli imprescindibili di servizio e di gestione di persone fragili, con la necessità di prevedere la presenza di un numero determinato di personale in servizio contemporaneamente e a turni rigidi che su alcuni servizi sono impostati sulle 24 ore	Flessibilità orario di	2026, 2027 e 2028
5	1.3, 2.4	Corso di formazione per componenti CUG su "In prima linea contro ogni discriminazione"	Sensibilizzazione al tema differenze di genere	2026-2027
6	1.3, 2.4	Condivisione con il CUG del nuovo Documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17 comma 1 del D.lgs n. 81/2008 che verrà adottato nel 2026, attraverso apposito Incontro di lavoro con il Responsabile della Sicurezza	Tutelare il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre	2026
7	1.3, 2.4	Monitoraggio sulla Procedura per la prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori ai sensi del Dlgs 81/2008	Benessere organizzativo	2026-2027